

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN WANITA SE-KECAMATAN TEJAKULA

A. W. Dewi AM¹, N. M. D. A. Mayasari²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: ayu.windya@undiksha.ac.id¹, dwi.mayasari@undiksha.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan guna untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausal. Teknik analisis data dengan menggunakan *path analysis*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 64 responden. Metode pengumpulan data dengan pencatatan dokumen dan kuisioner. Hasil penelitian ini adalah: (1) Konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap stres kerja. (4) Konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja.

Kata kunci: kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja

Abstract

This research aims to examine the effect of work-family conflict and work stress both simultaneously and simultaneously on the job satisfaction of female health workers in public health centers throughout Tejakula district. The research design used is causal quantitative research. Data analysis technique using path analysis. The total sample used is 64 respondents. Methods of data collection by recording documents and questionnaires. The results of this research are: (1) Work-family conflict has a significant negative effect on job satisfaction. (2) Work stress has a significant negative effect on job satisfaction. (3) Work-family conflict has a significant positive effect on work stress. (4) Work-family conflict has a significant negative effect on job satisfaction through work stress.

Keywords : job satisfaction, work-family conflict, work stress

1. Pendahuluan

Puskesmas memiliki peran penting dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat dengan memfokuskan pada upaya preventif serta promotif guna tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang tinggi. Puskesmas merupakan suatu kesatuan organisasi fungsional dengan menyelenggarakan upaya kesehatan sehingga dapat dijangkau dan diterima oleh masyarakat dengan menggunakan hasil pengembangan yang dibantu oleh ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dipikul oleh pemerintah serta masyarakat luas sehingga mampu mencapai derajat kesehatan yang optimal tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan (Depkes, RI,2009). Kecamatan Tejakula memiliki dua Puskesmas yang berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan. Puskesmas Tejakula 1 berlokasi di Desa Tejakula yang menaungi desa Tejakula, Les, Penuktukan, Sambirenteng dan Tembok. Sedangkan Puskesmas Tejakula 2 berlokasi di Desa Julah yang menaungi desa Madenan, Bondalem, Julah, Pacung, dan Sembiran. Puskesmas se-Kecamatan Tejakula memiliki fasilitas sarana dan prasarana yang memadai seperti adanya laboratorium guna mendukung tenaga kesehatan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat secara optimal. Puskesmas Tejakula 1 memiliki *shift* kerja yaitu pagi, siang dan malam dengan jam kerja 7 jam dan memakai aturan 6 hari kerja. Sedangkan, Puskesmas Tejakula 2 tidak memiliki *shift* jam kerja, dengan jam kerja 7 jam serta memakai aturan 6 hari kerja. Pada masa pandemi tingkat kunjungan masyarakat semakin meningkat yang disebabkan oleh banyak masyarakat yang terpapar virus *covid-19*, sehingga hal tersebut mengakibatkan timbulnya peningkatan beban kerja pada tenaga kesehatan.

Tenaga kesehatan memiliki kewajiban dalam mengutamakan kepentingan pasien. Hal tersebut menyebabkan dimasa pandemi, peran tenaga kesehatan dalam menjalankan

pekerjaannya harus lebih diutamakan. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat terutama pada masa pandemi, tenaga kesehatan harus mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan profesional, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. Menurut Sutrisno (2017) kepuasan kerja merupakan perasaan senang dan tidak senang yang timbul akibat dari adanya ketepatan serta kesanggupan karyawan dalam menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja mampu mendorong kinerja dari tenaga kesehatan wanita dalam terus mengoptimalkan pelayan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Pada masa pandemi peran tenaga kesehatan sangat dibutuhkan bagi masyarakat sebagai garda terdepan dalam menangani kasus *covid-19* dan memberikan pengarahan-pengarahan agar masyarakat mampu membantu dalam mengatasi dan memutus rantai *covid-19*. Peran penting yang dijalankan oleh tenaga kesehatan menyebabkan timbulnya beban kerja baik secara mental maupun secara kerja fisik. Hal tersebut dikarenakan kekhawatiran tenaga kesehatan akan terpaparnya virus *covid-19* hingga kekhawatiran akan menularkan virus *covid-19* terhadap orang terdekat terutama kepada keluarga. Kekhawatiran yang dirasakan oleh tenaga kesehatan tentu akan menimbulkan ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Levy (2003) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, faktor social dan konflik pekerjaan keluarga. Sedangkan Luthans (2006) menyatakan bahwa faktor dari kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja.

Setelah dilakukan pengamatan, faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita yaitu faktor konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. Tenaga kesehatan wanita yang sudah menikah akan memiliki dua peran sekaligus yang harus dijalani secara bersama-sama. Dua peran yang dimiliki oleh tenaga kesehatan yaitu peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan. Dalam menjalankan peran ganda, tenaga kesehatan harus mampu menjalankan kedua peran tersebut secara seimbang. Namun, dalam menjalankan dua peran, tidak sedikit tenaga kesehatan merasakan adanya tuntutan dari salah satu peran yang mengakibatkan peran yang lainnya terganggu. Sebagai tenaga kesehatan, tentunya tuntutan pekerjaan akan lebih dominan, hal tersebut diakibatkan karena tuntutan dari pasien yang memerlukan pertolongan pertama. Sehingga tuntutan dari salah satu peran tersebut menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan keluarga. Konflik pekerjaan keluarga timbul akibat ketidakseimbangan dalam menjalankan dua peran sekaligus. Hal tersebut terlihat dari adanya tuntutan peran dalam pekerjaan yang lebih dominan, sehingga peran dalam keluarga akan sangat sedikit. Dengan mengutamakan perannya dalam pekerjaan mengakibatkan perannya sebagai ibu rumah tangga akan terganggu, sehingga perhatian yang tercurah kepada keluarga tidak begitu optimal sehingga hal tersebut menjadikan konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh tenaga kesehatan semakin meningkat. Meningkatnya konflik pekerjaan-keluarga tentu dapat menurunkan semangat serta kepuasan kerja tenaga kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya.

Konflik pekerjaan-keluarga yang tidak mampu diatasi dan dibiarkan secara terus menerus tanpa adanya pemberian solusi akan mengakibatkan timbulnya stres kerja. Stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan wanita akan memberikan pengaruh penurunan tingkat kepuasan kerja. Stres kerja tenaga kesehatan wanita semakin meningkat pada masa pandemi dibandingkan tingkat stres yang dirasakan oleh masyarakat. Hal tersebut dikarenakan adanya kecemasan akan terpaparnya hingga terinfeksi virus *covid-19*, serta kecemasan akan menularkan virus *covid-19* kepada orang-orang terdekat seperti keluarga. Sehingga, kecemasan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan menyebabkan meningkatnya tingkat kewaspadaan tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada masyarakat. Upaya yang dilakukan oleh tenaga kesehatan yaitu dengan menggunakan APD (Alat Pelindung Diri) yang lengkap agar terhindar dari virus *covid-19*. Tidak sedikit tenaga kesehatan yang melakukan isolasi mandiri agar mencegah menularkan virus *covid-19* terhadap orang-orang terdekat. Dalam melakukan isolasi mandiri tentu mengakibatkan tenaga kesehatan tidak memiliki waktu bersama keluarga, hal tersebut menjadikan tingkat stres tinggi bagi tenaga kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya.

Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perilaku pegawai yang dalam pekerjaannya memiliki hubungan dengan situasi kerjanya, kerjasama dengan pegawai, penerimaan imbalan dalam kerja, serta hal yang memiliki kaitan antara faktor fisik dan psikologis. Pernyataan tersebut didukung juga oleh Robbins (2009) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang lazim atau umum terhadap suatu pekerjaannya yang dapat menunjukkan beberapa perbedaan dari jumlah yang seharusnya diyakini dengan banyaknya jumlah penghargaan yang diperoleh oleh pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula mengalami penurunan semenjak adanya wabah *covid-19*. Penurunan kepuasan kerja tersebut disebabkan oleh adanya peningkatan beban kerja terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat yang terpapar virus *covid-19*. Tenaga kesehatan harus menjadi garda terdepan dalam menangani wabah *covid-19*. Rentannya tenaga kesehatan akan terpaparnya *covid-19*, sehingga hal tersebut dapat mengancam keselamatan dari tenaga kesehatan.

Masa pandemi yang memberikan kecemasan akan terpaparnya virus *covid-19* hingga memaparkan kepada orang-orang terdekat mengakibatkan tenaga kesehatan harus membatasi jarak dengan keluarga. Hal tersebut menimbulkan terjadinya konflik pekerjaan keluarga. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam melakukan suatu pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), hal tersebut dikarenakan perhatian serta waktu biasanya tercurah pada satu peran saja (biasanya peran pada dunia kerja), sehingga hal tersebut menyebabkan perannya pada keluarga berkurang atau tidak dilakukan secara optimal. Puncak tertinggi stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kerja wanita ketika keluarganya dalam kondisi yang tidak sehat (sakit), tenaga kerja wanita tidak mampu memberikan perhatian secara penuh dikarenakan terdapat tuntutan dari pekerjaannya.

Stres kerja merupakan umpan balik secara fisiologis dan psikologis yang dirasakan karyawan terhadap target organisasi (Wijono, 2010:144). Siagian (2007) menyatakan bahwa stres kerja terjadi akibat 2 faktor, yaitu faktor pertama disebabkan terjadinya ketidakmampuan yang dirasakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hal tersebut mampu menimbulkan turunnya kepuasan kerja yang dapat menimbulkan suatu kegagalan. Kedua, diakibatkan oleh pegawai yang mengalami kelelahan emosional sehingga dapat berpengaruh pada pekerjaannya. Tentunya dalam mengatasi kelelahan emosional ini dapat diatasi oleh diri sendiri, orang lain maupun membatasi diri dari persoalan yang ada.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut. (1) apakah terdapat pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja, (2) apakah terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja, (3) apakah terdapat pengaruh langsung konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, (4) apakah terdapat pengaruh tidak langsung konflik pekerjaan-keluarga terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita se-Kecamatan Tejakula melalui stres kerja.

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji (1) konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula, (2) stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula, (3) konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan se-Kecamatan Tejakula, (4) konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula melalui stres kerja.

2. Metode

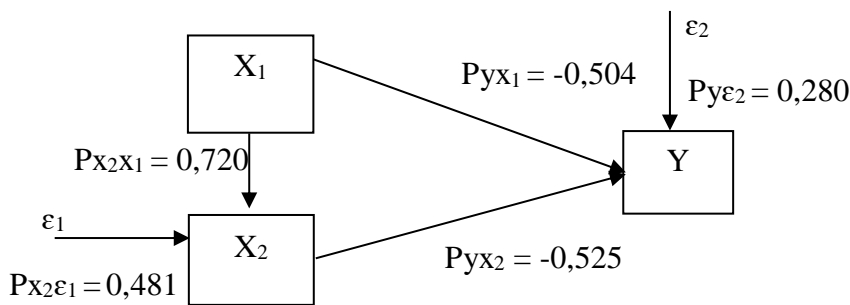
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian kausal. Desain kausal merupakan desain penelitian yang terdapat hubungan sebab akibat antara variabel *independent* (variabel bebas) yang mampu mempengaruhi timbulnya variabel terikat. Variabel *dependen* (variabel terikat) merupakan variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Subjek penelitian ini yaitu tenaga kesehatan wanita Puskesmas, dan objek pada penelitian ini yaitu konflik pekerjaan-keluarga (X_1), stres kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y). Populasi dari penelitian ini merupakan tenaga kesehatan wanita yang memiliki peran ganda dan sudah berkeluarga serta memiliki anak sebanyak 62 orang.

Metode pengumpulan data menggunakan pencatatan dokumen dan kuisisioner. Sumber data yang diperoleh dalam hasil penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari lembaga atau pemimpin dan pegawai yang berwenang dalam memberikan informasi berupa data-data penelitian. Kuisisioner penelitian ini sudah memenuhi standar atau syarat realibility dan validitas. Kriteria yang digunakan untuk realibilitas yaitu $>0,60$. Sedangkan dalam kriteria pengujian validitas yaitu apabila $p\text{-value} < 0,05$. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social*) 25.0 for Windows.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula baik secara parsial maupun secara simultan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2014) analisis jalur merupakan model analisis yang digunakan untuk mengetahui besar pengaruh total, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (*independent*) yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan perhitungan data dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package For Social*) versi 25.0 for Windows, dengan menggunakan perhitungan uji statistik analisis jalur (*path analysis*). Maka dapat diperoleh hasil perhitungan pengaruh variabel konflik pekerjaan keluarga, stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan hasil yang digambarkan sebagai berikut.



Berdasarkan gambar diatas, pada uji hipotesis nilai dari pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. nilai tersebut menyatakan bahwa hiotesis menolak H_0 , sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Uji hipotesis selanjutnya yaitu pengaruh konflik pekerjaan keluarga memperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis menolak H_0 , sehingga hal tersebut menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, uji hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menyatakan bahwa hipotesis menolak H_0 , sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1. Sumbangan Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula.

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,254	25,4%
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	-0,378	-37,8%
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	-0,124	-12,4%

Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,275	27,5%
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,720	72,0%
Besar pengaruh lain X_1 dan X_2 terhadap Y	0,280	28,0%
Total	1,000	100,0%

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin menurun tingkat kepuasan kerja. Sedangkan, semakin rendah konflik pekerjaan keluarga maka semakin meningkat kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kamaru (2020) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh Dewi dan Adnyani (2020) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagai upaya dalam menangani konflik pekerjaan keluarga, diperlukan adanya dukungan dari keluarga dalam membantu memenuhi tugas dalam rumah tangga, sehingga beban pekerjaan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan tidak begitu berat. Begitu pula, Puskesmas se-Kecamatan Tejakula dapat mengadakan *morning briefing* sebelum menjalankan kegiatan. Melalui *morning briefing* pimpinan Puskesmas dapat memberikan arahan kegiatan yang akan dilakukan, motivasi berupa kata-kata yang bijak, doa bersama, memberikan evaluasi dan memberikan pujian kepada tenaga kesehata sehingga hal tersebut mampu meningkatkan semangat tenaga kesehatan dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Wijono (2010) stres kerja merupakan umpan balik secara fisiologis dan psikologis yang dirasakan karyawan terhadap target organisasi. Begitu pula menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardita, dkk (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut didukung juga oleh Bhastary (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Stres kerja merupakan salah satu indikator yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula. Menurut Hasibuan (2016) enam indikator yang membentuk stres kerja yaitu beban kerja yang sulit serta berlebihan, tekanan serta sikap dari pemimpin yang kurang adil, kesalahan dan ketegangan, peralatan kerja yang kurang memadai, konflik pribadi yang terjadi dengan rekan kerja atau pemimpin dan timbal balik jasa yang rendah. Beban kerja yang berlebihan merupakan indikator yang paling dominan dalam membentuk stres kerja. Beban kerja yang berlebihan seringkali dialami oleh tenaga kesehatan, hal tersebut dikarenakan tenaga kesehatan memiliki peran dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga pada masa pandemi beban kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan semakin tinggi dikarenakan harus menjadi garda terdepan dalam menangani pasien yang terpapar virus *covid-19*. Stres kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kepuasan kerja. Sehingga, penting diperlukan adanya bimbingan konseling yang dapat membantu tenaga kesehatan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Bimbingan konseling dapat dilakukan dengan penyediaan laporan yang teradministrasi tersusun yang baik setaip bulannya. Sehingga, melalui laporan yang teradministrasi tersebut dapat diketahui penyebab dari stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan wanita. Melalui penyediaan bimbingan konseling, pihak Puskesmas se-Kecamatan Tejakula dapat memberikan solusi serta mampu mengetahui perkembangan penyelesaian masalah yang sedang dihadapi oleh tenaga kesehatan wanita. Perhatian yang diberikan oleh pihak Puskesmas se-Kecamatan

Tejakula dapat meminimalisir terjadinya stres kerja dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap stres kerja. Sehingga, semakin tinggi konflik pekerjaan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan wanita maka semakin meningkat stres kerja, sebaliknya apabila konflik pekerjaan keluarga menurun maka stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan akan menurun juga. Hal tersebut juga didukung oleh Rajak (2013) yang menyatakan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka stres kerja akan semakin meningkat, sehingga konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Divara (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap konflik pekerjaan keluarga dengan stres kerja. Penanganan dalam mencegah terjadinya konflik pekerjaan keluarga serta stres kerja yang berlebihan dapat dilakukan dengan beberapa upaya seperti adanya hubungan kerjasama serta komunikasi yang baik antara rekan kerja, hubungan harmonis dalam keluarga, kerjasama yang terjalin dengan baik dalam keluarga, dan juga perhatian Puskesmas se-Kecamatan Tejakula terhadap tenaga kesehatan wanita mengenai stres kerja. Apabila hal tersebut berjalan dengan baik, maka permasalahan konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja mampu diatasi.

Hasil penelitian selanjutnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja. Soeharto (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif konflik pekerjaan keluarga dengan kepuasan kerja. Sejalan dengan Lathifah dan Rohman (2014) yang mengemukakan bahwa apabila kepuasan kerja dirasa kurang maka akan timbul keinginan untuk keluar dari perusahaan. Tenaga kesehatan wanita memiliki tingkat konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, hal tersebut dikarenakan tenaga kesehatan wanita yang sudah berkeluarga harus mampu menjalankan peran ganda yaitu sebagai istri, ibu serta perannya dalam bermasyarakat dan pekerjaan. Sehingga, dalam menangani hal tersebut diperlukan adanya dukungan dari keluarga dan juga adanya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja agar menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut. (1) Konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. (4) Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui stress kerja.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan serta kesimpulan dari penelitian diatas, maka terdapat saran yang dapat diberikan pada penelitian ini sebagai berikut. (1) Bagi Puskesmas se-Kecamatan Tejakula, diharapkan agar mampu terus menjaga kerjasama dan koordinasi yang baik dengan sesama rekan kerja agar tercapainya visi dan misi yang telah diharapkan. Diharapkan pada tenaga kesehatan wanita agar mampu menjalankan kedua perannya dalam keluarga dan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab dalam menjalankan kedua peran tersebut. Serta diharapkan adanya perhatian lebih agar menghindari meningkatnya stress kerja yang dapat mengganggu kepuasan kerja dan semangat kerja tenaga kesehatan wanita sehingga kinerja yang dimiliki oleh tenaga kesehatan bias dipertahankan dan semakin meningkat. Hal tersebut dikarenakan konflik pekerjaan keluarga dan stress kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan wanita di Puskesmas se-Kecamatan Tejakula. (2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar mampu mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian yang lebih luas agar mampu memberikan penjelasan yang lebih baik mengenai konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya dapat menambah teori-teori penelitian sehingga dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian. Disamping itu, diharapkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dapat

menggunakan variable lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti pemberian kompensasi, lingkungan kerja, etika kerja, komitmen serta motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Levy, P.E. 2003. *Industrial/Organizational Psychologi: Understanding The Workplace*. New York, NY: Houghton Mifflin Company
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior, 13th Edition*. Pearson South Africa.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Greenhaus, J.H., dan Beutell, N.J. (1985). "Source of Conflict between Work and Family Roles". *Jurnal Academy Of Management Review, Volume (X), Nomor 1*.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Siagian, P. Sondang. 2007. *Manajemen SDM*. Cetakan-13. Jakarta: Bumi Aksara
- Kamaru, Sri Mulyaningsih. 2020. "Pengaruh Karier, Motivasi, Konflik Pekerjaan dan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Wanita di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Makasar". *Jurnal Ekonomika*, Vol. 4, No 2.
- Dewi, Ni Made Rai Christina Kusuma, dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2020. "Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No 7, issn-2302-912.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardita, Qaedi Taris, Agusdin, dan Lalu Muhammad Furkan. 2018. "Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga (*Work Family Conflict*) dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Wanita Di Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten di Pulau Lombok". *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. , No 3.
- Bhastary, Manda Dwipayani. 2020. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 3, No 2. E-ISSN: 2623-2634.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Rajak, Adnan. 2013. "Pengaruh Konflik Interpersonal, Work-Family Conflict dan Stress, terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Hidup. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2):131-156
- Divara, I. G. A. K. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 6974-7001.

Lathifah, Ifah dan Abdul Rohman. 2014. The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. Vol. 5, No. 2